|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CONTROL DE VERSIONES | | | | | |
| *Versión* | *Hecha por* | *Revisada por* | *Aprobada por* | *Fecha* | *Motivo* |
| 1.0 | Arturo Gil Jácome | Sergio Israel Ávila | Diego Ulises Martinez Aguilar | 16-05-2019 | Autoevaluación |

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I. CONCEPTO | | | | | | |
| La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)®, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.  Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007. | | | | | | |
| II. DATOS DEL EVALUADO | | | | | | |
| *NOMBRE* | Arturo Gil Jácome | | | | | |
| *ÁREA* | Desarrollo y Análisis | | | | | |
| *CARGO* | Desarrollador y Analista | | | | | |
| III. DATOS DEL EVALUADOR | | | | | | |
| *RELACIÓN CON EL EVALUADO (MARCAR CON UNA X)* | | | | | | |
| *JEFE* |  | | | | | |
| *SUPERVISADO* |  | | | | | |
| *CLIENTE* |  | | | | | |
| *COLEGA* |  | | | | | |
| *AUTOEVALUACIÓN* | X | | | | | |
| IV. COMPETENCIAS | | | | | | |
| “Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo” (PMI®, 2002). | | | | | | |
| COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: *SON LAS COMPETENCIAS QUE EL PROJECT MANAGER PUEDE TENER O CONSEGUIR, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE PROYECTOS. ESTA DIMENSIÓN DE LAS COMPETENCIAS*  *EVIDENCIAN EL RENDIMIENTO DEL EVALUADO DENTRO DE LAS TAREAS QUE SE REALIZAN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS (PMI, 2002).* | | | | | | |
| *DESCRIPCIÓN* | | *CALIFICACIÓN* | | | | |
| *1 (NUNCA)* | *2 (POCO)* | *3 (MEDIANA- MENTE)* | *4 (HABITUAL MENTE)* | *5 (SIEMPRE)* |
| *1. INICIACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA AUTORIZAR Y DEFINIR EL ALCANCE DE UN NUEVO PROYECTO.* | | | | | | |
| *ALINEA EL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE*  *LA ORGANIZACIÓN Y LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.* | |  |  |  | X |  |
| *REFLEJA EN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE (SCOPE STATEMENT), LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DEL*  *CLIENTE.* | |  |  |  |  | X |
| *IDENTIFICA RIESGOS, SUPUESTOS, Y*  *RESTRICCIONES GENERALES DEL PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *IDENTIFICA Y ENTIENDE LAS NECESIDADES DE LOS STAKEHOLDERS PRINCIPALES DEL PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *LOGRA LA APROBACIÓN DEL PROJECT*  *CHARTER DEL PROYECTO, OBTENIENDO LA* | |  |  |  |  | X |
| *APROBACIÓN Y COMPROMISO DEL SPONSOR,*  *Y DE LOS STAKEHOLDERS.* | |  |  |  | X |  |
| *2. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL*  *PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.* | | | | | | |
| *DEFINE Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS ENTREGABLES DEL PROYECTO USANDO EL EDT (ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL PROYECTO).* | |  |  |  | X | X |
| *PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL*  *CRONOGRAMA DEL PROYECTO, ESTIMANDO EL TIEMPO EN QUE DEBE SER REALIZADA CADA ACTIVIDAD.* | |  |  |  |  | X |
| *PLANIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE EL*  *PRESUPUESTO DEL PROYECTO, ESTIMANDO LOS COSTOS PARA CADA ACTIVIDAD.* | |  |  |  |  | X |
| *IDENTIFICA Y LOGRA CONSENSO SOBRE LOS*  *ROLES, Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *CONSTRUYE EL PLAN DE COMUNICACIONES DEL PROYECTO, USANDO MÉTODOS Y HERRAMIENTAS APROPIADAS PARA CADA*  *STAKEHOLDER.* | |  |  |  |  | X |
| *ESTABLECE EL PLAN DE GESTIÓN DE LA*  *CALIDAD DEL PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *DESARROLLA EL PLAN DE RESPUESTA A*  *RIESGOS DEL PROYECTO.* | |  |  |  |  | X |
| *ESTABLECE UN PROCESO INTEGRADO PARA EL*  *CONTROL DE CAMBIOS.* | |  |  |  | X |  |
| *DESARROLLA EL PLAN PARA LAS*  *ADQUISICIONES DEL PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO: DIRIGE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.* | | | | | | |
| *LOGRA LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL*  *PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *GESTIONA LAS EXPECTATIVAS DE LOS*  *STAKEHOLDERS DEL PROYECTO.* | |  |  |  |  | X |
| *GESTIONA LOS RECURSOS HUMANOS DEL*  *PROYECTO.* | |  |  |  | X |  |
| *GESTIONA LA CALIDAD DEL PROYECTO SEGÚN LO PLANIFICADO.* | |  |  |  | X |  |
| *GESTIONA LOS RECURSOS MATERIALES DEL*  *PROYECTO.* | |  |  |  |  |  |
| *4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL*  *RENDIMIENTO PLANIFICADO, ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.* | | | | | | |
| *REALIZA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO DEL PROYECTO, COMUNICANDO DICHO ESTADO A LOS STAKEHOLDERS.* | |  |  |  | X |  |
| *GESTIONA LOS CAMBIOS DEL PROYECTO, IDENTIFICANDO EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN EL PLAN DEL PROYECTO.* | |  |  |  |  | X |
| *CONTROLA Y MONITOREA LA CALIDAD DEL*  *PROYECTO, RECOMENDANDO ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.* | |  |  |  |  | X |
| *CONTROLA Y MONITOREA LOS RIESGOS DEL*  *PROYECTO, RECONOCIENDO LOS RIESGOS CUANDO ESTOS OCURREN.* | |  |  |  | X |  |
| *GESTIONA AL EQUIPO DE PROYECTO, REALIZANDO REUNIONES REGULARES DEL EQUIPO, Y MONITOREANDO SU*  *SATISFACCIÓN.* | |  |  |  | X |  |
| *ADMINISTRA LOS CONTRATOS DEL PROYECTO DE FORMA EFECTIVA.* | |  |  |  |  | X |
| *5. CERRAR EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.* | | | | | | |
| *CONSIGUE APROBACIÓN POR LOS*  *RESULTADOS DEL PROYECTO,* | |  |  |  |  | X |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *DOCUMENTANDO DICHA APROBACIÓN.* |  | |  | | |  |  | |  | |
| *LIBERA LOS RECURSOS DEL PROYECTO, PROPORCIONANDO FEEDBACK DE PERFORMANCE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE PROYECTO, Y FEEDBACK A LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA PERFORMANCE DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.* |  | |  | | |  |  | | X | |
| *MIDE Y ANALIZA LAS PERCEPCIONES DE LOS*  *STAKEHOLDERS A TRAVÉS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS.* |  | |  | | |  | X | |  | |
| *CIERRA FORMALMENTE EL PROYECTO, DOCUMENTANDO LOS TEMAS IMPORTANTES, CERRANDO TEMAS FINANCIEROS, NOTIFICANDO STAKEHOLDERS, CERRANDO CONTRATOS, DOCUMENTANDO Y PUBLICANDO LECCIONES APRENDIDAS, Y ACTUALIZANDO*  *ACTIVOS DE LOS PROCESOS.* |  | |  | | |  |  | | X | |
| V. - SÍRVASE INDICAR ALGUNAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA SOBRE LAS  COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO DE LA PERSONA EN REFERENCIA | | | | | | | | | | |
| *FORTALEZAS* | | | | *OPORTUNIDADES DE MEJORA* | | | | | | |
| Buen análisis | | | | Responsabilidad | | | | | | |
| Facilidad para dar soluciones | | | |  | | | | | | |
| VI. - ¿QUÉ LE SUGERIRÍA A LA COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO? | | PERSONA | | EN | REFERENCIA | | PARA | MEJORAR | | SUS |
| *SUGERENCIAS* | | | | | | | | | | |
| Mejorar su administración del tiempo para ser más productivo y eficiente. | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CONTROL DE VERSIONES | | | | | |
| *Versión* | *Hecha por* | *Revisada por* | *Aprobada por* | *Fecha* | *Motivo* |
| 1.0 | Arturo Gil Jácome | Sergio Israel Ávila | Diego Ulises Martinez Aguilar | 16-05-2019 | Autoevaluación |

*RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I. CONCEPTO | | | | | | | |
| La Evaluación de las Competencias de Rendimiento, es una herramienta de retroalimentación, basada en la recolección de información de múltiples fuentes en el Ambiente del Proyecto; que permite apreciar el resultado de las Competencias de Rendimiento (Performance Competence) del evaluado, contenidos en el Project Management Competency Development Framework del Project Management Institute (PMI)®, con la finalidad de ayudar al evaluado a mejorar los resultados de su desempeño personal y profesional dentro del proyecto.  Project Manager Competency Development Framework – Second Edition, Project Management Institute, Inc., 2007. | | | | | | | |
| II. DATOS DEL EVALUADO | | | | | | | |
| III. COMPETENCIAS | | | | | | | |
| “Las competencias están relacionadas con las actitudes, habilidades, y otras características personales que afectan una parte importante del rendimiento en el trabajo (es decir, uno o más roles o responsabilidades claves), se puede medir con estándares aceptados, y se pueden mejorar a través del entrenamiento y desarrollo” (PMI®, 2002). | | | | | | | |
| COMPETENCIAS DE RENDIMIENTO: *SON LAS COMPETENCIAS QUE EL PROJECT MANAGER PUEDE TENER O CONSEGUIR, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE PROYECTOS. ESTA DIMENSIÓN DE LAS COMPETENCIAS*  *EVIDENCIAN EL RENDIMIENTO DEL EVALUADO DENTRO DE LAS TAREAS QUE SE REALIZAN EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS (PMI, 2002).* | | | | | | | |
| *DESCRIPCIÓN* | | Puntaje Promedio = Suma de todos los puntajes promedios obtenidos. | | | | | |
| 1  (Nunca) | | 2  (Poco) | 3  (Mediana mente) | 4  (Habitualm ente) | 5  (Siempre) |
| *1. INICIA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA AUTORIZAR Y DEFINIR EL ALCANCE DE UN NUEVO PROYECTO.* | |  | |  |  | X |  |
| *2. PLANIFICA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA DEFINIR Y MADURAR EL ALCANCE DEL PROYECTO, DESARROLLANDO EL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO,*  *E IDENTIFICANDO Y PROGRAMANDO LAS ACTIVIDADES.* | |  | |  |  |  | X |
| *3. EJECUTA EL PROYECTO: DEFINE EL TRABAJO, DENTRO DEL PLAN DE GESTIÓN DEL PROYECTO, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO SEGÚN LA DECLARACIÓN DEL ALCANCE.* | |  | |  |  | X |  |
| *4. MONITOREA Y CONTROLA EL PROYECTO: COMPARA EL TRABAJO DEL RENDIMIENTO ACTUAL DEL PROYECTO CON EL RENDIMIENTO PLANIFICADO,*  *ANALIZA VARIANZAS Y TENDENCIAS PARA EFECTUAR MEJORAS DE PROCESOS, ADEMÁS, IMPLEMENTA ACCIONES CORRECTIVAS APROPIADAS.* | |  | |  |  | X |  |
| *5. CIERRA EL PROYECTO: REALIZA EL TRABAJO PARA TERMINAR FORMALMENTE UN PROYECTO, TRANSFIRIENDO EL PRODUCTO A LAS OPERACIONES O*  *CERRANDO UN PROYECTO CANCELADO.* | |  | |  |  |  | X |
| *IV. – FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA* | | | | | | | |
| *FORTALEZAS* | | | *OPORTUNIDADES DE MEJORA* | | | | |
| Buen análisis | | | Responsabilidad | | | | |
| Facilidad para dar soluciones | | |  | | | | |
|  | *V. - SUGERENCIAS* | | | | | | |
| Una mejor coordinación con el equipo de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la asignación de tareas | | | | | | | |
| Mejorar su administración del tiempo para ser más productivo y eficiente. | | | | | | | |